

**Docente:**

LEAT. Mariela Berenice Sánchez Santiago

**Alumna:**

Ana Cristina Jiménez Espinosa

**Materia:**

Capital Humano

**Nivel:**

Licenciatura En Administración de Empresa

**Semestre:**

3er Cuatrimestre

**Turno:**

“S”



## PROCESO DE DOTACIÓN PERSONAL

Esta hace alusión al **proceso** de reclutamiento de capital humano y la misma incluye actividades como reclutamiento, contratación, orientación, retención y despido de empleados, así como también los **procesos** de capacitación para que los trabajadores ejerzan al mayor nivel posible.

### El reclutamiento.

Es el conjunto de actividades cuya finalidad es atraer candidatos debidamente calificados y que reúnan los requisitos para ocupar puestos dentro de la organización.

### Reclutamiento Interno

El reclutamiento es interno cuando, al presentarse determinada vacante la empresa la cubre a través de sus empleados, ya sea por medio de concurso, convocatoria o por ascensos.

- Resultados obtenidos por el candidato interno en las pruebas de selección tanto para su ingreso

### Reclutamiento externo.

Están constituida por los candidatos que provienen fuera de la empresa.

#### Ventajas del Reclutamiento externo son:

Nuevas experiencias, enriquece los recursos humano y aprovecha las inversiones en capacitaciones y desarrollo de personal.

**Fuentes directa, Anuncios, Organizaciones Educativas y Agencia de Empleo**

### El proceso de reclutamiento,

#### El proceso de reclutamiento es:

- Investigar y analizar el mercado de personal
- Aplicar técnicas de reclutamiento y elegir las fuentes más óptimas
- Otorgar prioridades al reclutamiento interno sobre lo externo.
- Orientar el reclutamiento hacia los criterios de selección, estándares de calidad y competencia establecidos.

1. Definición del perfil del postulante
2. Búsqueda, reclutamiento o convocatoria
3. Evaluación
4. Selección y contratación
5. Inducción y capacitación

### Fuentes y medio de reclutamiento

Son los lugares de origen donde se podrán encontrar los Recursos Humanos que necesita la empresa al generarse una vacante. Por lo general, el mayor problema de las empresas es encontrar las mejores fuentes que le proporcionarán los recursos humanos en el mercado de trabajo.

#### Algunas de las fuentes más comunes para buscar candidatos a vacantes son:

- Fuentes internas
- Aplicaciones directas y recomendaciones
- Anuncios en periódicos y revistas
- Agencias de empleo privadas
- Universidades y colegios
- 6. Reclutamiento electrónico

### Costo del reclutamiento

Los costos internos de reclutamiento se refieren a los costos internos de personal, capital y organizacionales gastados para cubrir un puesto determinado.

### La inversión en tiempo

El tiempo es oro o mi tiempo vale. Simples expresiones del común desde las cuales ya se les atribuye un costo a las horas invertidas en determinada actividad. Si el tiempo es medible, porque no cuantificarlo en el proceso de selección.



### Hoja de solicitud y curriculum

El currículum vitae es un resumen escrito y ordenado del historial académico y laboral de una persona. La selección de los curriculums que cumplen con los requisitos del puesto constituye la primera criba dentro de un proceso de selección. Al tratarse del historial formativo y laboral, el currículum permite que la empresa analice si las características del mismo se ajustan a las necesidades del puesto que se pretenden cubrir.



#### Apartados del currículum vitae

- Datos personales
  - Formación
1. Formación Reglada
  2. 2. Formación no Reglada

- Cursos, Seminarios y Congresos
- Idiomas
- Conocimientos Informáticos
- Experiencia Profesional

## PROCESO DE DOTACIÓN PERSONAL

### La selección

Realizar una elección correcta dependerá de conocer los pasos más importantes que conforman el proceso de selección de personal. De lo contrario, una decisión equivocada puede originar pérdidas de tiempo y recursos monetarios para la organización. El objetivo del procedimiento consiste en elegir a los candidatos que presenten las cualidades y experiencia profesional más apropiadas para el desempeño



En la selección de personal de una empresa es el proceso de identificar la necesidad de un puesto de trabajo, definir los requisitos del puesto y del titular de este, anunciar el puesto y elegir a la persona más adecuada para él.

#### Desempeño del cargo solicitado por la organización.

- Una selección eficaz
- Definir el cargo
- Establecer el perfil requerido.
- Preselección.
- Entrevista.
- Evaluaciones.
- Entrevista de selección
- Descripción precisa de puesto y condiciones

### Aspectos legales

Como su nombre lo indica hacen referencia a elementos normativos, jurídicos o legales. Básicamente, son los trámites o procesos que se deben realizar para obtener los permisos o documentos necesarios para la operación de la empresa.



#### Ley Federal del Trabajo

Artículo 3. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Artículo 4. No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos.

#### Los trabajadores tendrán los derechos siguientes:

- I. Prestarán sus servicios en las mismas condiciones de trabajo y tendrán los mismos derechos que correspondan a los trabajadores que ejecuten trabajos similares en la empresa o establecimiento, y
- II. Los intermediarios no podrán recibir ninguna retribución o comisión con cargo a los salarios de los trabajadores.

# PROCESO DE DOTACIÓN PERSONAL



## La contratación

El resultado final se traduce en el nuevo personal contratado. Si los elementos anteriores a la selección se consideraron cuidadosamente y los pasos de la selección se llevaron a cabo en forma adecuada, lo más probable que el empleado sea idóneo para el puesto.

### Formas académicas

- Contrato Por Tiempo Indefinido
- Contrato Por Tiempo Definido
- Contrato Para Una Obra Específica

### El contrato de trabajo

Un contrato es un convenio que dos o más partes establecen para determinar los derechos y las obligaciones sobre una determinada materia. La idea de trabajo, por su parte, puede aludir a la actividad que se desarrolla a cambio de una remuneración.

## Inducción

La inducción es un procedimiento basado en el conocimiento el cual consiste en analizar a través de la observación, situaciones particulares a fin de originar una conclusión.

Concepto: Consiste en la orientación

Importancia: Los programas de inducción en las empresas son de suma importancia.

Objetivos: El objetivo principal de la inducción es brindar al trabajador una efectiva.

### Todo programa de inducción debe comprender la siguiente información de manera general:

- Información sobre la empresa/ organismo:
- Disciplina Interior:
- Comunicaciones/ personal:
- Bienvenida (manual de bienvenida)
- El plan de inducción
- El programa de inducción

## Seguridad e higiene

Se refiere a la aplicación de un conjunto de medidas sobre la seguridad y prevención de riesgos laborales para los trabajadores.

El objetivo de ofrecer y mantener puestos de trabajo seguro y digno para que las personas puedan desarrollar sus funciones sin deteriorar su salud y ni comprometer su seguridad personal

Existen diferentes tipos de seguridad como seguridad jurídica, seguridad social, seguridad bancaria, seguridad informática, entre otras.

Por su parte, se entiende por higiene todos aquellos métodos y hábitos que tienen las personas para el cuidado y aseo personal, así como por el mantenimiento de los espacios de convivencia y trabajo, a fin de prevenir enfermedades o diversos problemas de salud.